



Università Ca' Foscari Venezia

HRS4R

A HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS

L'applicazione pratica dei principi della Carta Europea dei Ricercatori
e del Codice di Condotta per la loro assunzione

INDAGINE INTERNA

*Novembre – Dicembre
2015*

Indice

1. Il questionario.....	pg. 4
2. Popolazione: numerosità e caratteristiche	7
3. I rispondenti alle domande: numerosità, caratteristiche e tasso di copertura	8
4. AGREEMENT: Il punteggio conseguito da ciascuna tematica	11
5. AGREEMENT: Il punteggio conseguito da ciascuna domanda.....	12
6. AGREEMENT: Il punteggio domande Tema n. 1	13
7. AGREEMENT: Il punteggio domande Tema n. 2	13
8. AGREEMENT: Il punteggio domande Tema n. 3	14
9. AGREEMENT: Il punteggio domande Tema n. 4	14
10. AGREEMENT: Il punteggio domande in ordine decrescente (grafico).....	15
11. PRIORITY: L'importanza assegnata a ciascuna domanda	16
12. PRIORITY: L'importanza domande Tema n. 1	17
13. PRIORITY: L'importanza domande Tema n. 2.....	17
14. PRIORITY: L'importanza domande Tema n. 3	18
15. PRIORITY: L'importanza domande Tema n. 4	18
16. PRIORITY: L'importanza delle domande in ordine decrescente (grafico).....	19
17. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la relazione per ciascuna domanda	20
18. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la dispersione nel Tema 1.....	21
19. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la dispersione nel Tema 2.....	21
20. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la dispersione nel Tema 3	22
21. Relationship "AGREEMENT / PRIORITY": la dispersione nel Tema 4	22
22. I "Non so" come opzione di risposta: le tematiche	23
23. I "Non so" come opzione di risposta: ciascuna domanda	24
24. I "Non so" come opzione di risposta: le domande in ordine decrescente (grafico)	25
25. Altre analisi: medie Agreement per genere	26
26. Altre analisi: medie Agreement per fascia di età	27
27. Altre analisi: medie Agreement per ruolo di appartenenza.....	28
28. Altre analisi: medie Agreement per anzianità di servizio	29

Il questionario

29 domande raggruppate in 4 tematiche.

Le Tematiche:

1. Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse
2. Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri
3. Lavoro e condizioni di impiego attrattivi
4. Migliorare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori europei

Le Domande:

Tematica 1 - Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

Selezione

Le commissioni di selezione dovrebbero comprendere membri con esperienze e competenze diverse, riflettere un adeguato equilibrio tra uomini e donne e, laddove necessario e possibile, comprendere membri provenienti da vari settori (pubblico e privato) e discipline, nonché da altri paesi e con l'esperienza necessaria per valutare i candidati. Nella misura del possibile, si dovrebbero utilizzare procedure di selezione diverse, come la valutazione di esperti esterni e le interviste face-to-face. I membri dei comitati di selezione dovrebbero essere adeguatamente formati.

(1 = in disaccordo, 2 = moderatamente in disaccordo, 3 = moderatamente d'accordo, 4 = pienamente d'accordo, 0 = non so)

Contenuto e trasparenza dei bandi (call), selezione dei candidati e metodo di valutazione degli stessi	1	2	3	4	0	Selezionare le 3 più importanti
1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

Tab. 1

Tematica 2 - Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

Stabilità e continuità dell'impiego

I datori di lavoro e/o i finanziatori* dovrebbero garantire che le prestazioni dei ricercatori non risentano dell'instabilità dei contratti di lavoro e dovrebbero pertanto impegnarsi nella misura del possibile a migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro dei ricercatori, attuando e rispettando le condizioni stabilite nella Direttiva UE sul Lavoro a Tempo Determinato

* Il termine «finanziatori» viene qui usato nell'accezione prevista dalla Carta europea dei ricercatori (Sezione 3 – Definizioni) e si riferisce a tutti gli enti che erogano un finanziamento (ivi compresi stipendi, premi, sovvenzioni e borse) agli istituti di ricerca pubblici e privati, inclusi gli istituti d'insegnamento superiore.

(1 = in disaccordo, 2 = moderatamente in disaccordo, 3 = moderatamente d'accordo, 4 = pienamente d'accordo, 0 = non so)

Stabilità e continuità dell'impiego, previdenza sociale	1	2	3	4	0	Selezionare le 3 più importanti
2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

Tab. 2

Tematica 3 - Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

Riconoscimento della professione

Tutti coloro che hanno abbracciato la carriera di ricercatore devono essere riconosciuti come professionisti ed essere trattati di conseguenza. Si dovrebbe cominciare nella fase iniziale della carriera, ossia subito dopo la laurea, indipendentemente dalla classificazione a livello nazionale (ad esempio dipendente, studente post-laurea, dottorando, titolare di dottorato-borsista, funzionario pubblico)

Non discriminazione

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori non devono discriminare i ricercatori in base al genere, all'età, all'origine etnica, nazionale o sociale, alla religione o alle convinzioni, all'orientamento sessuale, alla lingua, alle disabilità, alle opinioni politiche e alle condizioni sociali o economiche.

Ambiente di ricerca

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire un ambiente di ricerca o di formazione alla ricerca il più stimolante possibile e in grado di offrire attrezzature, apparecchi e opportunità adeguate, ivi compresa la collaborazione a distanza nell'ambito di reti di ricerca. Dovrebbero inoltre garantire l'osservanza dei regolamenti nazionali o settoriali in materia di sanità e sicurezza. I finanziatori dovrebbero garantire la fornitura di risorse adeguate a sostegno del programma di lavoro concordato.

(1 = in disaccordo, 2 = moderatamente in disaccordo, 3 = moderatamente d'accordo, 4 = pienamente d'accordo, 0 = non so)

Riconoscimento professionale; non discriminazione; ambiente di ricerca	1	2	3	4	0	Selezionare le 3 più importanti
3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

Tab. 3

Tematica 4 - Migliorare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori europei

Accesso alla formazione, alla ricerca e alla formazione continua

I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero garantire che i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale, abbiano la possibilità di progredire professionalmente e migliorare la loro occupabilità, mediante l'accesso a misure per lo sviluppo continuo delle competenze e delle conoscenze. Tali misure dovrebbero essere periodicamente riesaminate per valutare l'accessibilità, l'accettabilità e l'efficacia nel perfezionamento delle competenze, degli skills e dell'occupabilità.

(1 = in disaccordo, 2 = moderatamente in disaccordo, 3 = moderatamente d'accordo, 4 = pienamente d'accordo, 0 = non so)

Sviluppo professionale - Progetti per la formazione e la mobilità - Mentoring e/o supervisione - Didattica	1	2	3	4	0	Selezionare le 3 più importanti
4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
4.4 Tutori e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

Tab. 4

Popolazione: numerosità e caratteristiche

La popolazione per ruolo

Descrizione ruoli	Invitati alla compilazione	% su totale
Assegnista	259	21,35
Associato	226	18,63
Borsista	20	1,65
Dottorando	366	30,17
Ordinario	130	10,72
PTA	33	2,72
Ricercatore a T.D.	41	3,38
Ricercatore a T.IND.	104	8,57
Visiting Professor	8	0,66
Visiting Researchers	26	2,14
Totale complessivo	1.213	100

Tab. 5

La popolazione per ruolo e genere

Descrizione ruoli	Genere		Totale numerosità
	F	M	
Assegnista	143	116	259
Associato	84	142	226
Borsista	12	8	20
Dottorando	202	164	366
Ordinario	32	98	130
PTA	13	20	33
Ricercatore a T.D.	23	18	41
Ricercatore a T.IND.	52	52	104
Visiting Professor	6	2	8
Visiting Researchers	7	19	26
Totale complessivo	574	639	1.213

Tab. 6

La popolazione per genere e fascia di età

Fascia di età	F	M	Numerosità complessiva
Fino a 30 anni	165	132	297
Da 31 a 40	197	188	385
Da 41 a 50	104	114	218
Da 51 a 60	74	115	189
Oltre 60 anni	34	90	124
Totale	574	639	1.213

Tab. 7

La popolazione per ruolo ed età media

Descrizione ruoli	Età media		Età media generale
	F	M	
Assegnista	35,36	35,24	35,31
Associato	52,08	52,54	52,37
Borsista	29,92	28,63	29,40
Dottorando	30,63	30,60	30,62
Ordinario	60,31	60,20	60,23
PTA	51,08	47,50	48,91
Ricercatore a T.D.	40,00	37,83	39,05
Ricercatore a T.IND.	46,65	47,87	47,26
Visiting Professor	50,00	54,00	51,00
Visiting Researchers	40,71	42,42	41,96
Totale complessivo	39,20	43,40	41,41

Tab. 8

I rispondenti al questionario: numerosità, caratteristiche e tasso di copertura

(secondo le dichiarazioni raccolte con il questionario)

Questionari completi, parziali e senza risposta

	Numerosità	% su popolazione
Questionari completi	377	31,08
Questionario parziali	196	16,16
Non rispondenti	640	52,76
Popolazione (questionari + non rispon.)	1.213	100

Tab. 9

Questionari completi, parziali e senza risposta

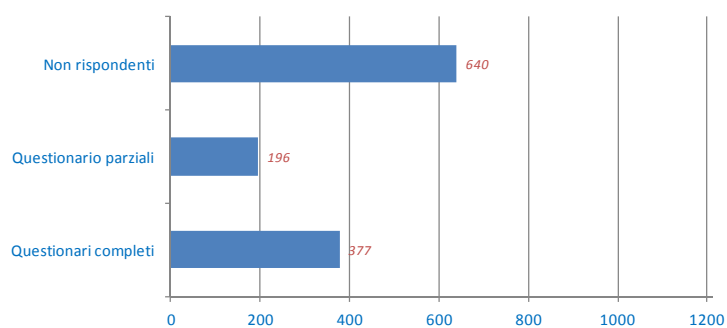


Grafico n. 1

I rispondenti per Genere (questionari completi)

Genere	Numerosità	% su rispondenti	% per genere
Femmina	175	46,42	30,49
Maschio	202	53,58	31,61
Totale complessivo	377	100	

Tab. 10

I rispondenti per genere

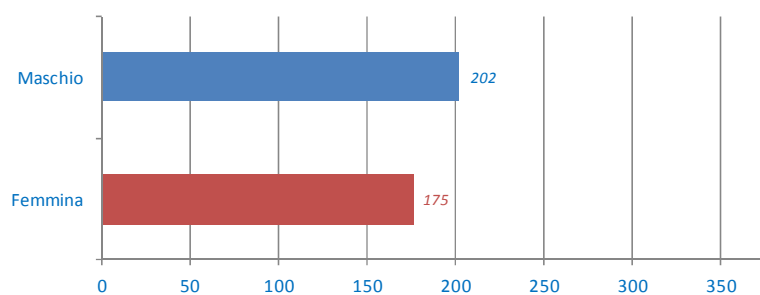


Grafico n. 2

I rispondenti per Fascia di Età (questionari completi)

Fascia d'età	Numerosità	% su rispondenti	% per fascia
Fino a 30 anni	106	28,12	35,69
Da 31 a 40 anni	80	21,22	20,78
Da 41 a 50 anni	83	22,02	38,07
Da 51 a 60 anni	62	16,45	32,80
Oltre 60 anni	46	12,20	37,10
Totale complessivo	377	100	

Tab. 11

I rispondenti per fascia di età

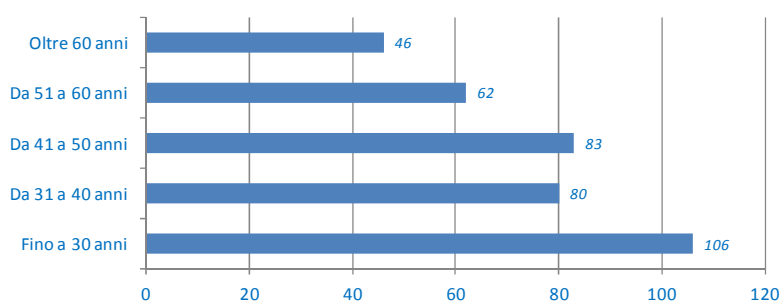


Grafico n. 3

I rispondenti per Ruolo (questionari completi)

Ruolo\categoria	Numerosità	% su rispondenti
Assegnisti\borsisti	79	20,95
Dottorando\sa	59	15,65
Personale tecnico	6	1,59
Professore\ssa I fascia	57	15,12
Professore\ssa II fascia	95	25,20
Ricercatore\trice a tempo determinato	31	8,22
Ricercatore\trice universitario\sa	50	13,26
Totale complessivo	377	100

Tab. 12

I rispondenti per ruolo

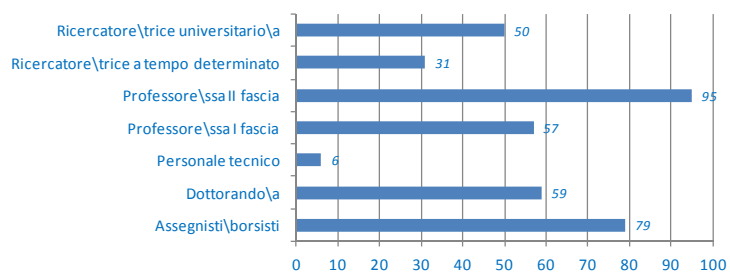


Grafico n. 4

I rispondenti per Anzianità di Servizio (*questionari completi*)

Fascia di anzianità	Numerosità	% su rispondenti
Fino a 5 anni	105	27,85
Da 6 a 10 anni	59	15,65
Da 11 a 20 anni	138	36,60
Oltre 20 anni	75	19,89
<i>Totale complessivo</i>	377	100

Tab. 13

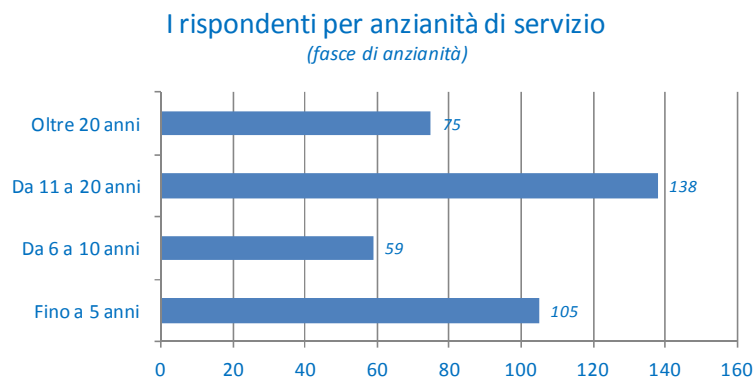


Grafico n. 5

NOTE:

- A. Prima della scadenza, sono stati inviati due solleciti per la compilazione del questionario, il 16 novembre e il 26 novembre 2015;
- B. Sono stati compilati in lingua Inglese numero 12 questionari.

AGREEMENT - Il punteggio delle tematiche

Il punteggio assegnato alle TEMATICHE (media)

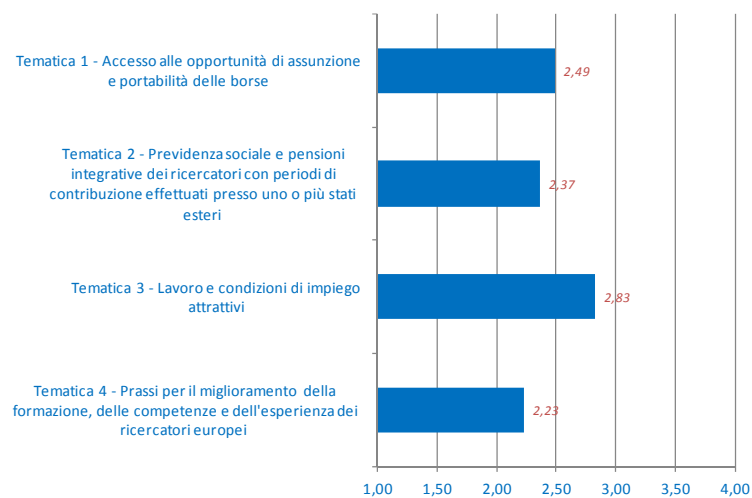


Grafico n. 6

AGREEMENT - Il punteggio conseguito da ciascuna tematica e da ciascuna domanda Tab 14

AGREEMENT

I punteggi conseguiti da ciascuna TEMATICA e da ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte scala 1 - 4	N° risposte "Non so"	Punteggio domanda (media)	Punteggio tematica (media)	Deviazione standard	Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica"
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	377	335	42	2,87	2,49	0,90	0,38
	1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	377	245	132	2,69	2,49	0,91	0,19
	1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	377	349	28	2,86	2,49	0,92	0,37
	1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	377	305	72	2,32	2,49	1,06	-0,17
	1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	377	314	63	2,53	2,49	1,01	0,03
	1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	377	352	25	2,69	2,49	0,98	0,20
	1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	377	303	74	2,13	2,49	0,96	-0,36
	1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	377	290	87	1,72	2,49	0,84	-0,78
	1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	377	297	80	2,51	2,49	1,04	0,01
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	377	341	36	1,85	2,37	0,94	-0,51
	2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	377	314	63	2,72	2,37	1,14	0,36
	2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	377	307	70	2,47	2,37	1,07	0,11
	2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	377	171	206	1,91	2,37	1,07	-0,45
	2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	377	263	114	1,97	2,37	1,01	-0,40
	2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	377	289	88	3,10	2,37	1,03	0,74
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	377	353	24	3,34	2,83	0,92	0,51
	3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	377	365	12	2,58	2,83	0,98	-0,25
	3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	377	308	69	2,88	2,83	1,05	0,05
	3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	377	371	6	2,56	2,83	0,97	-0,28
	3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	377	332	45	2,65	2,83	1,04	-0,18
	3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	377	182	195	2,36	2,83	1,02	-0,47
	3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	377	346	31	2,78	2,83	0,98	-0,05
	3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	377	324	53	2,60	2,83	1,03	-0,24
	3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	377	275	102	2,19	2,83	1,04	-0,64
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	377	306	71	1,97	2,23	0,94	-0,27
	4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	377	323	54	2,43	2,23	0,98	0,19
	4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	377	332	45	2,10	2,23	0,97	-0,14
	4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	377	333	44	2,68	2,23	1,06	0,45
	4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	377	252	125	1,90	2,23	0,95	-0,34

AGREEMENT Tema 1 - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Tab 15*

AGREEMENT

TEMA 1 - Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

I punteggi conseguiti da ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte scala 1 - 4	N° risposte "Non so"	Punteggio domanda (media)	Punteggio tematica (media)	Deviazione standard	Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica"
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	377	335	42	2,87	2,49	0,90	0,38
	1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	377	349	28	2,86	2,49	0,92	0,37
	1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	377	352	25	2,69	2,49	0,98	0,20
	1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	377	245	132	2,69	2,49	0,91	0,19
	1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	377	314	63	2,53	2,49	1,01	0,03
	1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	377	297	80	2,51	2,49	1,04	0,01
	1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	377	305	72	2,32	2,49	1,06	-0,17
	1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	377	303	74	2,13	2,49	0,96	-0,36
	1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	377	290	87	1,72	2,49	0,84	-0,78

AGREEMENT Tema 2 - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Tab 16*

AGREEMENT

TEMA 2 - Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

I punteggi conseguiti da ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte scala 1 - 4	N° risposte "Non so"	Punteggio domanda (media)	Punteggio tematica (media)	Deviazione standard	Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica"
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	377	289	88	3,10	2,37	1,03	0,74
	2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	377	314	63	2,72	2,37	1,14	0,36
	2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	377	307	70	2,47	2,37	1,07	0,11
	2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	377	263	114	1,97	2,37	1,01	-0,40
	2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	377	171	206	1,91	2,37	1,07	-0,45
	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	377	341	36	1,85	2,37	0,94	-0,51

AGREEMENT Tema 3 - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Tab 17*

AGREEMENT

TEMA 3 - Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

I punteggi conseguiti da ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte scala 1 - 4	N° risposte "Non so"	Punteggio domanda (media)	Punteggio tematica (media)	Deviazione standard	Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica"
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	377	353	24	3,34	2,83	0,92	0,51
	3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	377	308	69	2,88	2,83	1,05	0,05
	3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	377	346	31	2,78	2,83	0,98	-0,05
	3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	377	332	45	2,65	2,83	1,04	-0,18
	3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	377	324	53	2,60	2,83	1,03	-0,24
	3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	377	365	12	2,58	2,83	0,98	-0,25
	3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	377	371	6	2,56	2,83	0,97	-0,28
	3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	377	182	195	2,36	2,83	1,02	-0,47
	3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	377	275	102	2,19	2,83	1,04	-0,64

AGREEMENT Tema 4 - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Tab 18*

AGREEMENT

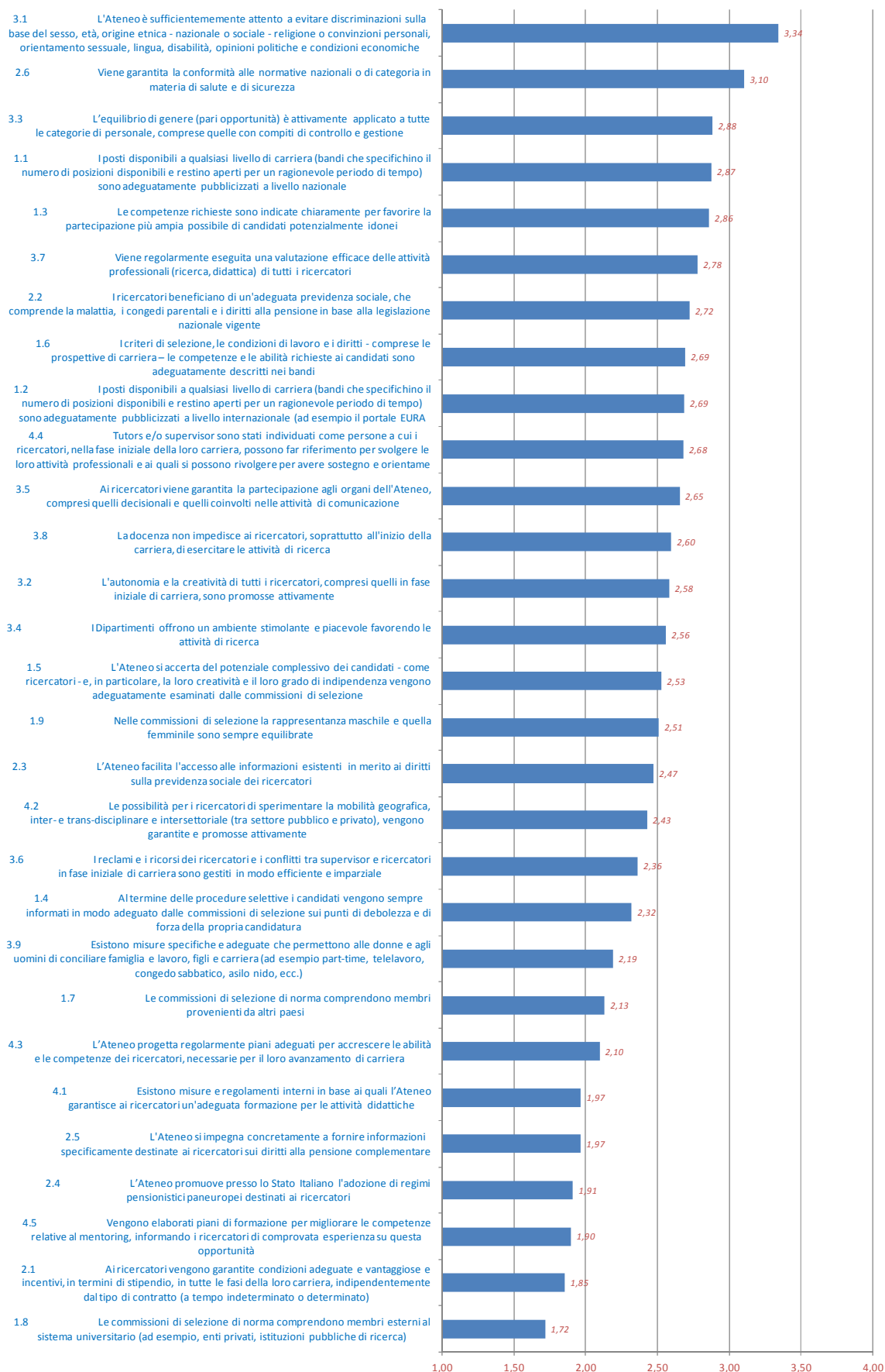
TEMA 4 - Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei

I punteggi conseguiti da ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte scala 1 - 4	N° risposte "Non so"	Punteggio domanda (media)	Punteggio tematica (media)	Deviazione standard	Distanza "Media Domanda" da "Media Tematica"
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	377	333	44	2,68	2,23	1,06	0,45
	4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	377	323	54	2,43	2,23	0,98	0,19
	4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	377	332	45	2,10	2,23	0,97	-0,14
	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	377	306	71	1,97	2,23	0,94	-0,27
	4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	377	252	125	1,90	2,23	0,95	-0,34

AGREEMENT - Il punteggio di ciascuna domanda in ordine decrescente *Grafico n. 7*

AGREEMENT - Punteggi di ciascuna domanda (medie in ordine decrescente)



PRIORITY - L'importanza assegnata a ciascuna domanda Tab 19

PRIORITY					
L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA					
Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte "SI"	% "SI" su totale	Peso "SI" domanda all'interno tematica
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	377	164	43,50	14,50
	1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	377	108	28,65	9,55
	1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	377	189	50,13	16,71
	1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	377	158	41,91	13,97
	1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	377	214	56,76	18,92
	1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	377	174	46,15	15,38
	1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	377	60	15,92	5,31
	1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	377	28	7,43	2,48
	1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	377	36	9,55	3,18
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	377	315	83,55	27,85
	2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	377	313	83,02	27,67
	2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	377	123	32,63	10,88
	2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	377	130	34,48	11,49
	2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	377	85	22,55	7,52
	2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	377	165	43,77	14,59
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	377	158	41,91	13,97
	3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	377	238	63,13	21,04
	3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	377	41	10,88	3,63
	3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	377	216	57,29	19,10
	3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	377	98	25,99	8,66
	3.6 I redami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	377	28	7,43	2,48
	3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	377	97	25,73	8,58
	3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	377	132	35,01	11,67
	3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	377	123	32,63	10,88
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	377	258	68,44	22,81
	4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	377	246	65,25	21,75
	4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	377	320	84,88	28,29
	4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	377	196	51,99	17,33
	4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	377	111	29,44	9,81

PRIORITY Tema 1 - L'importanza assegnata a ciascuna domanda Tab 20

PRIORITY

TEMA 1 - Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte "Si"	% "Si" su totale	Peso "Si" domanda all'interno tematica
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	377	214	56,76	18,92
	1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	377	189	50,13	16,71
	1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	377	174	46,15	15,38
	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	377	164	43,50	14,50
	1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	377	158	41,91	13,97
	1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	377	108	28,65	9,55
	1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	377	60	15,92	5,31
	1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	377	36	9,55	3,18
	1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	377	28	7,43	2,48

PRIORITY Tema 2 - L'importanza assegnata a ciascuna domanda Tab 21

PRIORITY

TEMA 2 - Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte "Si"	% "Si" su totale	Peso "Si" domanda all'interno tematica
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	377	315	83,55	27,85
	2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	377	313	83,02	27,67
	2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	377	165	43,77	14,59
	2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	377	130	34,48	11,49
	2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	377	123	32,63	10,88
	2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	377	85	22,55	7,52

PRIORITY Tema 3 - L'importanza assegnata a ciascuna domanda Tab 22

PRIORITY

TEMA 3 - Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte "Sì"	% "Sì" su totale	Peso "Sì" domanda all'interno tematica
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	377	238	63,13	21,04
	3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	377	216	57,29	19,10
	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	377	158	41,91	13,97
	3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	377	132	35,01	11,67
	3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	377	123	32,63	10,88
	3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	377	98	25,99	8,66
	3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	377	97	25,73	8,58
	3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	377	41	10,88	3,63
3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	377	28	7,43	2,48	

PRIORITY Tema 4 - L'importanza assegnata a ciascuna domanda Tab 23

PRIORITY

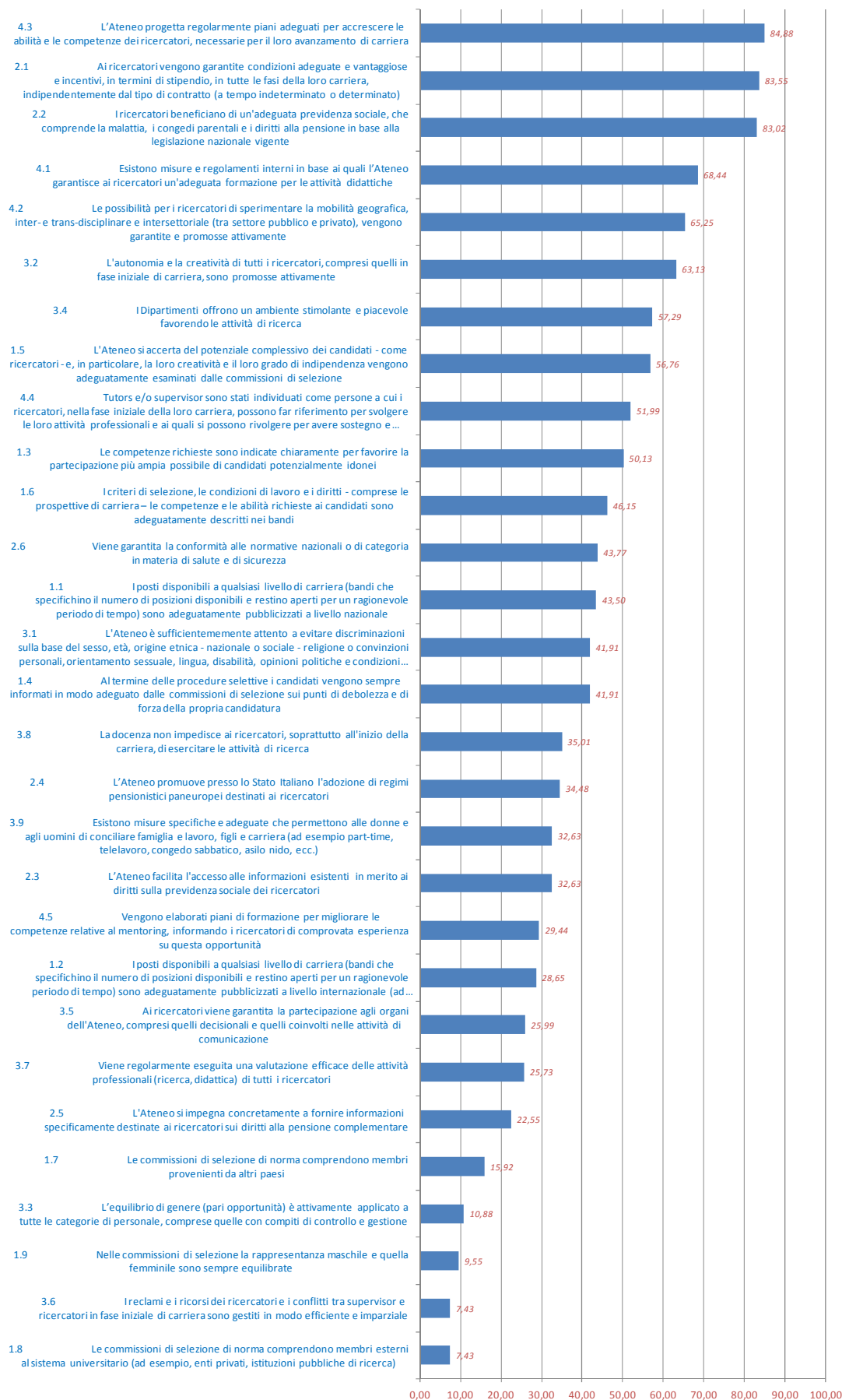
TEMA 4 - Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei

L'importanza assegnata a ciascuna DOMANDA

Tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte "Sì"	% "Sì" su totale	Peso "Sì" domanda all'interno tematica
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	377	320	84,88	28,29
	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	377	258	68,44	22,81
	4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	377	246	65,25	21,75
	4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	377	196	51,99	17,33
	4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	377	111	29,44	9,81

PRIORITY – l'importanza assegnata a ciascuna domanda in ordine decrescente *Grafico n. 8*

PRIORITY - L'importanza assegnata a ciascuna domanda (in ordine decrescente)



Relationship “Agreement / Priority” di ciascuna domanda Tab 24

AGREEMENT / PRIORITY				
Punteggio e importanza di ciascuna DOMANDA				
Tematica	Agreement	Domanda	Agreement	Priority
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	2,49	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	2,87	43,50
		1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	2,69	28,65
		1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	2,86	50,13
		1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	2,32	41,91
		1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	2,53	56,76
		1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	2,69	46,15
		1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	2,13	15,92
		1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	1,72	7,43
		1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	2,51	9,55
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2,37	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	1,85	83,55
		2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	2,72	83,02
		2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	2,47	32,63
		2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	1,91	34,48
		2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	1,97	22,55
		2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	3,10	43,77
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	2,83	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	3,34	41,91
		3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	2,58	63,13
		3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	2,88	10,88
		3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	2,56	57,29
		3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	2,65	25,99
		3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	2,36	7,43
		3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	2,78	25,73
		3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	2,60	35,01
		3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	2,19	32,63
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	2,23	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	1,97	68,44
		4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	2,43	65,25
		4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	2,10	84,88
		4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	2,68	51,99
		4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	1,90	29,44

Valori critici: 1. il quadrante rosso; 2. gli indicatori cerchiati con linea rossa.

Relationship Agreement and Priority for ACTION 1

TEMA 1 - Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse

ACTION 1 - Agreement e priority Tema 1

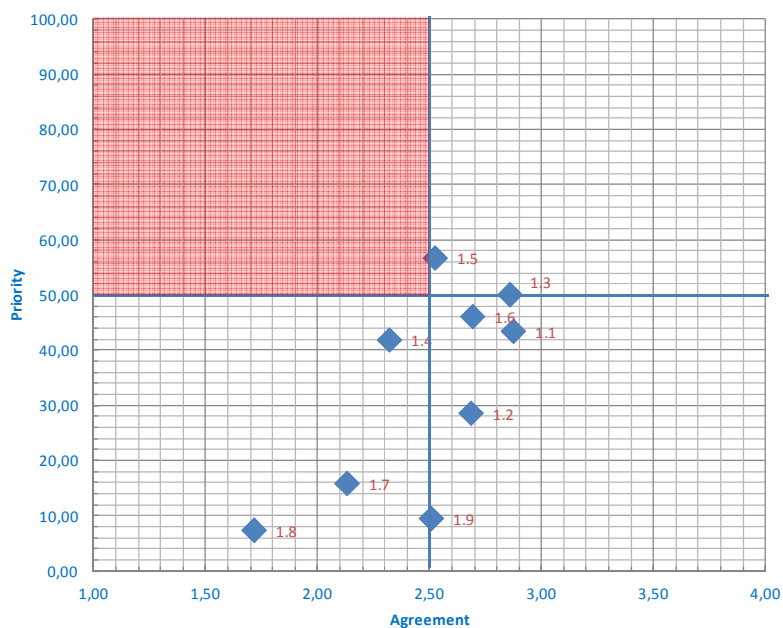


Grafico n. 9

Relationship Agreement and Priority for ACTION 2

TEMA 2 - Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri

ACTION 2 - Agreement e priority Tema 2

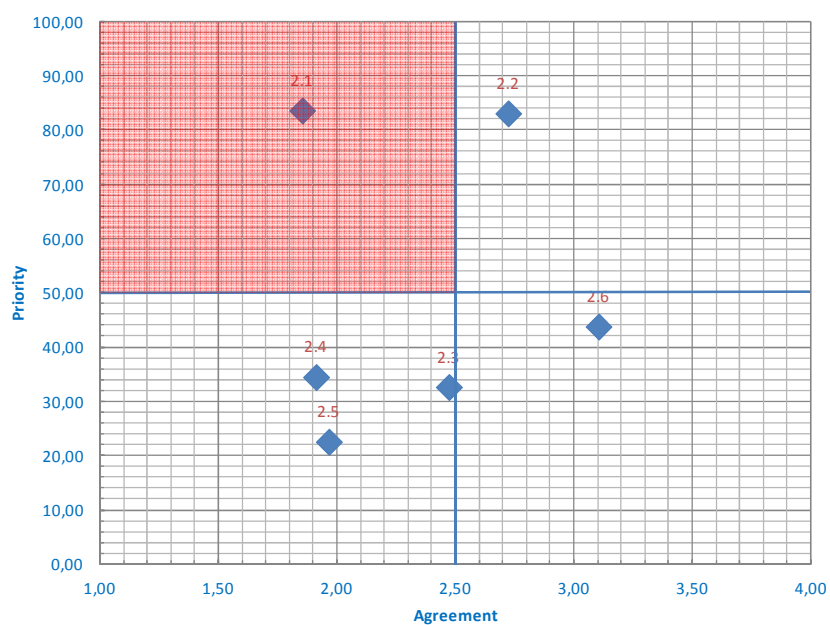


Grafico n. 10

Valori critici: 1. il quadrante rosso; 2. gli indicatori cerchiati con linea rossa.

Relationship Agreement and Priority for ACTION 3

TEMA 3 - Lavoro e condizioni di impiego attrattivi

ACTION 3 - Agreement e priority Tema 3

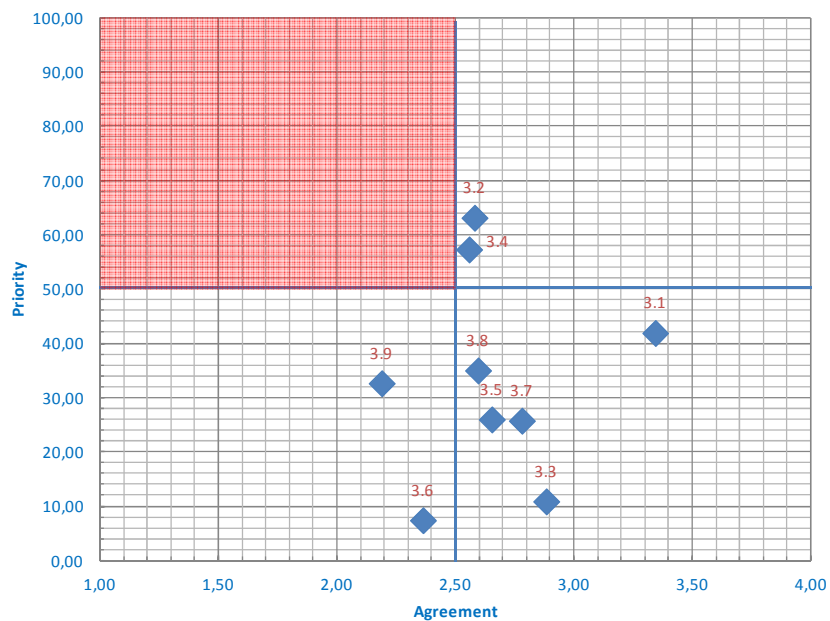


Grafico n. 11

Relationship Agreement and Priority for ACTION 4

TEMA 4 - Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei

ACTION 4 - Agreement e priority Tema 4

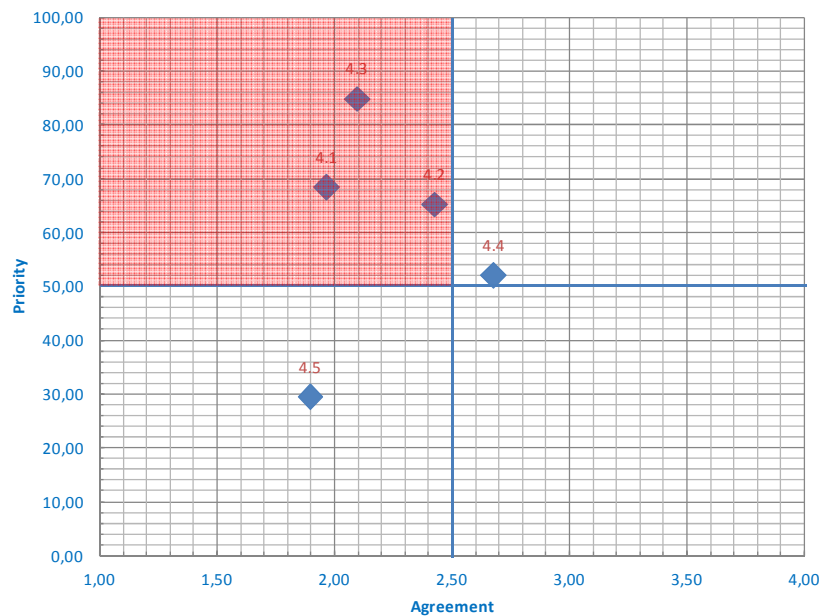


Grafico n. 12

I "Non so" come opzione di risposta per tematica

I "Non so" attribuiti alle tematiche

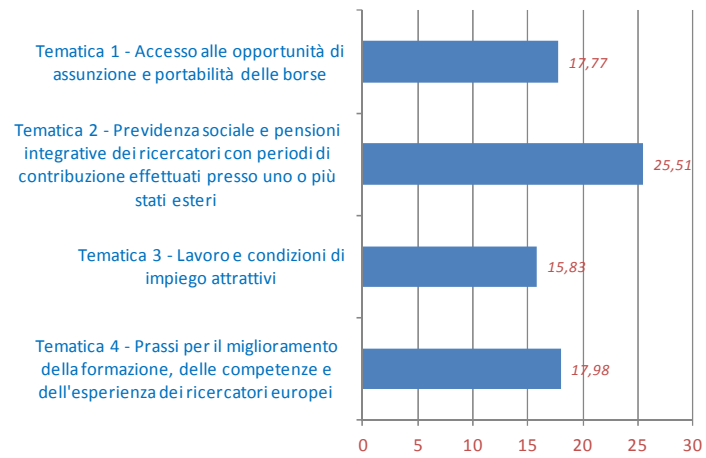


Grafico n. 13

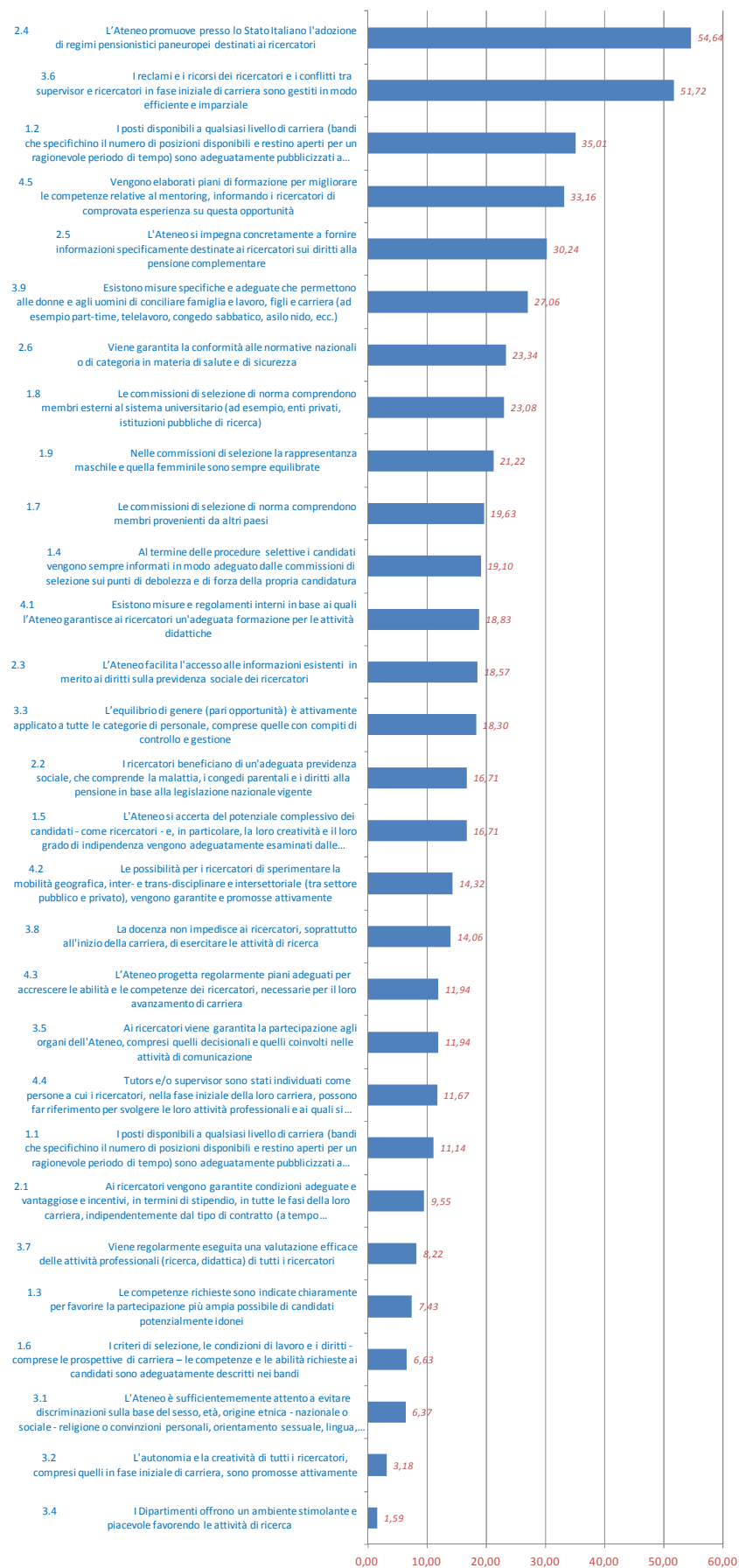
I "Non so" di ciascuna tematica e di ciascuna domanda Tab 25

I "Non so"

Le risposte "Non so" date alle DOMANDE

Tematica	% "Non so" tematica	Domanda	N° risposte totali	N° risposte scala 1 - 4	N° risposte "Non so"	% "Non so" su totale
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	17,77	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	377	335	42	11,14
		1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	377	245	132	35,01
		1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	377	349	28	7,43
		1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	377	305	72	19,10
		1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	377	314	63	16,71
		1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	377	352	25	6,63
		1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	377	303	74	19,63
		1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	377	290	87	23,08
		1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	377	297	80	21,22
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	25,51	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	377	341	36	9,55
		2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	377	314	63	16,71
		2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	377	307	70	18,57
		2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	377	171	206	54,64
		2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	377	263	114	30,24
		2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	377	289	88	23,34
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	15,83	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	377	353	24	6,37
		3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	377	365	12	3,18
		3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	377	308	69	18,30
		3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	377	371	6	1,59
		3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	377	332	45	11,94
		3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	377	182	195	51,72
		3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	377	346	31	8,22
		3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	377	324	53	14,06
		3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	377	275	102	27,06
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	17,98	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	377	306	71	18,83
		4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	377	323	54	14,32
		4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	377	332	45	11,94
		4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	377	333	44	11,67
		4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	377	252	125	33,16

I "NON SO" – l'opzione "Non so" di ciascuna domanda in ordine decrescente *Grafico n. 14*



Altre analisi

AGREEMENT: le medie per genere *Tab 26*

Medie per genere: distribuzione delle risposte agreement per genere

(Genere: Femminile, Maschile)

Tematica	Media tematica	Domanda	Media domanda		Media complessiva
			F	M	
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	2,49	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	2,79	2,95	2,87
		1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	2,58	2,78	2,69
		1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	2,87	2,85	2,86
		1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	2,31	2,33	2,32
		1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	2,51	2,54	2,53
		1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	2,67	2,72	2,69
		1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	2,12	2,14	2,13
		1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	1,70	1,73	1,72
		1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	2,34	2,67	2,51
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2,37	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	1,82	1,88	1,85
		2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	2,65	2,78	2,72
		2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	2,24	2,67	2,47
		2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	1,75	2,06	1,91
		2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	1,75	2,16	1,97
		2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	2,95	3,24	3,10
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	2,83	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	3,21	3,46	3,34
		3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	2,55	2,60	2,58
		3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	2,62	3,13	2,88
		3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	2,63	2,49	2,56
		3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	2,71	2,60	2,65
		3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	2,30	2,41	2,36
		3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	2,79	2,77	2,78
		3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	2,51	2,67	2,60
		3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	2,01	2,36	2,19
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	2,23	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	1,91	2,02	1,97
		4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	2,50	2,36	2,43
		4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	2,07	2,12	2,10
		4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	2,78	2,59	2,68
		4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	1,85	1,93	1,90

AGREEMENT: le medie per fascia di età Tab 27

Medie per fascia di età: distribuzione delle risposte agreement per fascia di età

Tematica	Media tematica	Domanda	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 a 60 anni	Oltre 60 anni	Media complessiva
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	2,49	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	2,71	2,76	2,93	2,86	3,26	2,87
		1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	2,35	2,55	2,84	2,73	2,97	2,69
		1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	2,95	2,85	2,80	2,76	3,05	2,86
		1.4 Ai termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	2,06	2,35	2,26	2,31	2,82	2,32
		1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	2,53	2,52	2,52	2,35	2,85	2,53
		1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	2,64	2,65	2,79	2,51	3,00	2,69
		1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	1,91	2,01	2,15	2,23	2,43	2,13
		1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	1,98	1,51	1,78	1,63	1,92	1,72
		1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	2,94	2,41	2,42	2,35	2,58	2,51
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2,37	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	1,90	1,67	1,82	1,81	2,39	1,85
		2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	2,16	2,22	3,03	2,99	3,52	2,72
		2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	2,17	2,17	2,56	2,61	3,24	2,47
		2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	1,71	1,52	1,87	2,07	2,79	1,91
		2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	2,03	1,64	2,00	1,93	2,72	1,97
		2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	2,80	2,79	3,15	3,31	3,63	3,10
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	2,83	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	3,51	3,38	3,22	3,22	3,47	3,34
		3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	2,71	2,51	2,56	2,45	2,84	2,58
		3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	3,34	2,78	2,82	2,70	3,00	2,88
		3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	2,74	2,50	2,54	2,44	2,68	2,56
		3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	2,56	2,43	2,79	2,62	3,00	2,65
		3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	2,32	2,15	2,29	2,46	2,77	2,36
		3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	2,70	2,73	2,77	2,75	3,04	2,78
		3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	2,70	2,47	2,39	2,58	3,11	2,60
		3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	2,00	1,99	2,03	2,39	2,67	2,19
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	2,23	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	2,58	1,87	1,80	1,79	2,16	1,97
		4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	2,63	2,54	2,38	2,18	2,42	2,43
		4.3 L'Ateneo progetta regolamenti piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	2,38	1,98	1,99	1,96	2,44	2,10
		4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	3,11	2,73	2,55	2,41	2,69	2,68
		4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	2,09	1,85	1,76	1,84	2,11	1,90

AGREEMENT: le medie per ruolo di appartenenza Tab 28

Medie per categoria di appartenenza: distribuzione delle risposte agreement per ruolo

Tematica	Media tematica	Domanda	Assegnisti/ borsisti	Dottorand o/a	Personale tecnico	Professore \ssa I fascia	Professore \ssa II fascia	Ricercatore \trice a	Ricercatore \trice	Media complessiva
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	2,49	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	2,67	2,58	2,00	3,24	2,94	3,28	2,83	2,87
		1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	2,63	2,17	3,33	3,00	2,69	2,86	2,62	2,69
		1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	2,81	2,91	2,50	3,11	2,75	3,04	2,74	2,86
		1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	2,31	1,93	2,67	2,68	2,17	2,64	2,47	2,32
		1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	2,48	2,48	1,60	2,82	2,42	2,87	2,40	2,53
		1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	2,62	2,58	2,00	3,02	2,57	2,96	2,72	2,69
		1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	1,75	2,03	2,00	2,28	2,17	2,36	2,37	2,13
		1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	1,69	1,86	3,00	1,65	1,64	1,50	1,81	1,72
		1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	2,42	2,78	1,50	2,54	2,46	2,74	2,33	2,51
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2,37	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	1,56	1,94	2,25	2,17	1,79	2,07	1,81	1,85
		2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	1,89	2,15	3,20	3,48	3,09	2,76	2,87	2,72
		2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	1,92	2,29	2,50	3,13	2,74	2,29	2,38	2,47
		2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	1,57	1,77	1,67	2,60	1,82	1,82	1,87	1,91
		2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	1,57	2,06	2,25	2,45	2,06	1,65	1,98	1,97
		2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	2,60	2,66	2,40	3,67	3,32	3,00	3,26	3,10
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	2,83	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	3,45	3,41	2,00	3,54	3,29	3,15	3,23	3,34
		3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	2,44	2,72	1,83	2,93	2,42	2,81	2,51	2,58
		3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	2,76	3,26	1,83	3,11	2,80	2,86	2,68	2,88
		3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	2,48	2,71	1,83	2,74	2,44	2,73	2,51	2,56
		3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	2,23	2,67	2,00	3,05	2,76	2,93	2,41	2,65
		3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	2,00	2,52	2,00	2,94	2,24	2,62	2,10	2,36
		3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	2,58	2,67	2,50	3,02	2,80	2,93	2,78	2,78
		3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	2,60	2,79	2,00	3,11	2,44	2,43	2,28	2,60
		3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	1,79	2,19	2,17	2,64	2,13	2,21	2,23	2,19
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	2,23	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	1,84	2,58	1,50	2,19	1,83	1,85	1,69	1,97
		4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	2,53	2,67	2,33	2,35	2,22	2,85	2,24	2,43
		4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	2,00	2,43	1,60	2,38	1,98	2,00	1,91	2,10
		4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	2,92	3,12	2,50	2,69	2,42	2,84	2,18	2,68
		4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	1,78	2,28	1,67	1,98	1,79	2,04	1,76	1,90

AGREEMENT: le medie per anzianità di servizio Tab 29

Medie per fascia di anzianità: distribuzione delle risposte agreement per fascia i anzianità di servizio

Tematica	Media tematica	Domanda	Fino a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Da 11 a 20 anni	Oltre 20 anni	Media complessiva
Tematica 1 Accesso alle opportunità di assunzione e portabilità delle borse	2,49	1.1 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello nazionale	2,70	2,96	2,88	3,09	2,87
		1.2 I posti disponibili a qualsiasi livello di carriera (bandi che specifichino il numero di posizioni disponibili e restino aperti per un ragionevole periodo di tempo) sono adeguatamente pubblicizzati a livello internazionale (ad esempio il portale EURAXESS)	2,42	2,81	2,75	2,94	2,69
		1.3 Le competenze richieste sono indicate chiaramente per favorire la partecipazione più ampia possibile di candidati potenzialmente idonei	2,86	2,95	2,74	2,95	2,86
		1.4 Al termine delle procedure selettive i candidati vengono sempre informati in modo adeguato dalle commissioni di selezione sui punti di debolezza e di forza della propria candidatura	2,24	2,38	2,29	2,47	2,32
		1.5 L'Ateneo si accerta del potenziale complessivo dei candidati - come ricercatori - e, in particolare, la loro creatività e il loro grado di indipendenza vengono adeguatamente esaminati dalle commissioni di selezione	2,60	2,53	2,35	2,64	2,53
		1.6 I criteri di selezione, le condizioni di lavoro e i diritti - comprese le prospettive di carriera - le competenze e le abilità richieste ai candidati sono adeguatamente descritti nei bandi	2,74	2,62	2,60	2,79	2,69
		1.7 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri provenienti da altri paesi	1,97	2,24	2,18	2,22	2,13
		1.8 Le commissioni di selezione di norma comprendono membri esterni al sistema universitario (ad esempio, enti privati, istituzioni pubbliche di ricerca)	1,70	1,78	1,64	1,80	1,72
		1.9 Nelle commissioni di selezione la rappresentanza maschile e quella femminile sono sempre equilibrate	2,64	2,67	2,36	2,40	2,51
Tematica 2 Previdenza sociale e pensioni integrative dei ricercatori con periodi di contribuzione effettuati presso uno o più stati esteri	2,37	2.1 Ai ricercatori vengono garantite condizioni adeguate e vantaggiose e incentivi, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dal tipo di contratto (a tempo indeterminato o determinato)	1,88	1,62	1,81	2,06	1,85
		2.2 I ricercatori beneficiano di un'adeguata previdenza sociale, che comprende la malattia, i congedi parentali e i diritti alla pensione in base alla legislazione nazionale vigente	2,37	2,38	2,99	3,25	2,72
		2.3 L'Ateneo facilita l'accesso alle informazioni esistenti in merito ai diritti sulla previdenza sociale dei ricercatori	2,28	2,23	2,51	2,95	2,47
		2.4 L'Ateneo promuove presso lo Stato Italiano l'adozione di regimi pensionistici paneuropei destinati ai ricercatori	1,83	1,50	1,94	2,33	1,91
		2.5 L'Ateneo si impegna concretamente a fornire informazioni specificamente destinate ai ricercatori sui diritti alla pensione complementare	1,88	1,64	2,01	2,33	1,97
		2.6 Viene garantita la conformità alle normative nazionali o di categoria in materia di salute e di sicurezza	2,87	3,09	3,14	3,40	3,10
Tematica 3 Lavoro e condizioni di impiego attrattivi	2,83	3.1 L'Ateneo è sufficientemente attento a evitare discriminazioni sulla base del sesso, età, origine etnica - nazionale o sociale - religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, lingua, disabilità, opinioni politiche e condizioni economiche e sociali	3,45	3,43	3,20	3,28	3,34
		3.2 L'autonomia e la creatività di tutti i ricercatori, compresi quelli in fase iniziale di carriera, sono promosse attivamente	2,67	2,60	2,45	2,58	2,58
		3.3 L'equilibrio di genere (pari opportunità) è attivamente applicato a tutte le categorie di personale, comprese quelle con compiti di controllo e gestione	3,04	3,02	2,71	2,80	2,88
		3.4 I Dipartimenti offrono un ambiente stimolante e piacevole favorendo le attività di ricerca	2,69	2,43	2,53	2,46	2,56
		3.5 Ai ricercatori viene garantita la partecipazione agli organi dell'Ateneo, compresi quelli decisionali e quelli coinvolti nelle attività di comunicazione	2,62	2,48	2,66	2,81	2,65
		3.6 I reclami e i ricorsi dei ricercatori e i conflitti tra supervisor e ricercatori in fase iniziale di carriera sono gestiti in modo efficiente e imparziale	2,42	2,22	2,27	2,53	2,36
		3.7 Viene regolarmente eseguita una valutazione efficace delle attività professionali (ricerca, didattica) di tutti i ricercatori	2,76	2,73	2,72	2,93	2,78
		3.8 La docenza non impedisce ai ricercatori, soprattutto all'inizio della carriera, di esercitare le attività di ricerca	2,73	2,43	2,35	2,88	2,60
		3.9 Esistono misure specifiche e adeguate che permettono alle donne e agli uomini di conciliare famiglia e lavoro, figli e carriera (ad esempio part-time, telelavoro, congedo sabbatico, asilo nido, ecc.)	2,07	2,07	2,11	2,54	2,19
Tematica 4 Prassi per il miglioramento della formazione, delle competenze e dell'esperienza dei ricercatori europei	2,23	4.1 Esistono misure e regolamenti interni in base ai quali l'Ateneo garantisce ai ricercatori un'adeguata formazione per le attività didattiche	2,24	1,81	1,80	1,93	1,97
		4.2 Le possibilità per i ricercatori di sperimentare la mobilità geografica, inter- e trans-disciplinare e intersettoriale (tra settore pubblico e privato), vengono garantite e promosse attivamente	2,69	2,43	2,26	2,19	2,43
		4.3 L'Ateneo progetta regolarmente piani adeguati per accrescere le abilità e le competenze dei ricercatori, necessarie per il loro avanzamento di carriera	2,29	1,98	1,89	2,17	2,10
		4.4 Tutors e/o supervisor sono stati individuati come persone a cui i ricercatori, nella fase iniziale della loro carriera, possono far riferimento per svolgere le loro attività professionali e ai quali si possono rivolgere per avere sostegno e orientamento per il loro sviluppo culturale e professionale	2,86	2,60	2,48	2,68	2,68
		4.5 Vengono elaborati piani di formazione per migliorare le competenze relative al mentoring, informando i ricercatori di comprovata esperienza su questa opportunità	2,10	1,68	1,78	1,94	1,90